

POWIATOWY URZĄD PRACY W SŁUBICACH

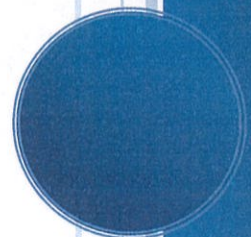


# ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

ORGANIZOWANYCH W 2023 ROKU PRZEZ  
POWIATOWY URZĄD PRACY W SŁUBICACH



**CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ**  
Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach



## SPIS TREŚCI

<b>Rozdział I</b> .....	<b>2</b>
Wprowadzenie .....	2
<b>Rozdział II</b> .....	<b>3</b>
Wskaźniki skuteczności i efektywności szkoleń .....	4
I. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia. ....	4
II. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	4
III. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu. ....	5
IV. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń. ....	5
V. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.....	7
VI. Liczba i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie.....	8
VII. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.....	8
<b>Rozdział III</b> .....	<b>9</b>
Wnioski .....	10

# ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

ORGANIZOWANYCH W 2023 ROKU PRZEZ POWIATOWY  
URZĄD PRACY W SŁUBICACH

## ROZDZIAŁ I

Rezultatem organizacji szkoleń przez powiatowe urzędy pracy powinien być istotny wpływ na poprawę sytuacji osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem (poszukujących pracy) poprzez podniesienie lub nabycie nowych kwalifikacji zawodowych czy wykształcenia, a w konsekwencji zwiększenia szans na zatrudnienie. Poza celem edukacyjnym udział w szkoleniach winien przyczynić się do wzrostu motywacji do podjęcia pracy i utrzymania jej a także zwiększyć poczucie sprawstwa, skuteczności oraz własnej wartości jako kandydata na pracownika na rynku pracy. W odniesieniu do pracodawców, szkolenia sprzyjają zwiększeniu produktywności bezrobotnych, a także ich mobilności na rynku pracy. Mając na uwadze wydatkowanie środków publicznych na aktywne formy przeciwdziałaniu bezrobociu potwierdzeniem racjonalnego wydatkowania tych środków finansowych na szkolenia powinna być ich wysoka skuteczność i efektywność.

## WPROWADZENIE

Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach w roku 2023, zgodnie z zaakceptowanym przez Starostę Planem Szkoleń na rok 2023 dla osób uprawnionych, podjął działania zmierzające do jego wykonania. Do realizacji zaplanowano szkolenia indywidualne przewidziane dla 5 osób oraz dwa szkolenia grupowe w zakresie podniesienia kompetencji cyfrowych osób do 30 roku życia (jeżeli wynik ankiety oceny kompetencji cyfrowych był niższy niż poziom bardzo dobry), które z założenia miało być szkoleniem cyklicznym dla potencjalnie 40 osobowej grupy.

W ramach szkoleń indywidualnych pozyskano 10 wniosków o zorganizowanie szkolenia indywidualnego, z czego dla 5 osób wniosek rozpatrzono negatywnie z uwagi na fakt, iż osoby te posiadały wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe w ramach określonych w powiecie słubickim oraz województwie lubuskim zawodach deficytowych lub brak było celowości i zasadności skierowania na wnioskowane szkolenie, z uwagi na bezkosztowe możliwości aktywizacji zawodowej. Wydatkowanie środków publicznych w sytuacji, gdy tutejszy urząd jest w posiadaniu ofert pracy umożliwiających aktywizację zawodową wnioskodawców, było by działaniem niegospodarnym i nieracjonalnym. Pozostałe 2 wnioski nie podlegały rozpatrzeniu, z uwagi na 1 rezygnację wnioskodawcy natomiast pozostała osoba podjęła pracę przed

rozpatrzeniem wniosku. Pozytywnie rozpatrzono 3 wnioski, w ramach których odbyły się 3 szkolenia indywidualne.

W odniesieniu do zaplanowanych szkoleń grupowych, w zakresie podniesienia kompetencji cyfrowych dla osób do 30 roku życia, nie doszło do ich realizacji, z uwagi na fakt, iż podjęta została decyzja o organizacji grupowych porad zawodowych przez doradców zawodowych zatrudnionych w tutejszym urzędzie. Wspomniani doradcy zostali przeszkoleni przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze w zakresie podnoszenia kompetencji cyfrowych osób bezrobotnych. Zlecenie organizacji szkolenia podmiotowi zewnętrznemu wiązało się z poniesieniem sporych wydatków ze środków publicznych, zatem przeprowadzenie grupowych porad zawodowych przez doradców było działaniem gospodarnym i oszczędnym.

W roku 2023, po długiej przerwie związanej z brakiem wniosków w latach ubiegłych, doszło do finansowania kosztów studiów podyplomowych. W 2023 roku do urzędu wpłynęły 3 wnioski o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, z których każdy został rozpatrzony pozytywnie. Łącznie zawarte zostały 3 umowy o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych. W badanym roku nie udzielono pożyczek szkoleniowych, a także nie sfinansowano kosztów egzaminu i uzyskania licencji, z powodu braku zainteresowania przez osoby uprawnione tymi formami wsparcia.

## ROZDZIAŁ II

W rozumieniu § 84 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 667), zwanego dalej „rozporządzeniem” powiatowy urząd pracy gromadzi dane oraz dokonuje analiz skuteczności i efektywności organizacji szkoleń, uwzględniając następujące wskaźniki:

- 1) liczbę i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia;
- 2) liczbę i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- 3) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu;
- 4) koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń;
- 5) przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia;
- 6) liczbę i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie;
- 7) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych;

## WSKAŹNIKI SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

### I. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.

W roku 2023 szkolenie indywidualne rozpoczęły 3 osoby bezrobotne i 3 osoby zakończyły szkolenie (co stanowi 100 % rozpoczynających szkolenie- w tym 3 absolwentów po zakończeniu szkolenia uzyskało wynik pozytywny egzaminu). Po zakończeniu szkolenia 1 osoba bezrobotna podjęła zatrudnienie w okresie do 3 miesięcy po jego zakończeniu, trwające co najmniej 30 dni. Z powyższych danych należy zatem wysnuć wnioski, iż wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 33,3 %.

### II. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

#### 1. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg statusu w rozumieniu ustawy.

W momencie kierowania na szkolenie każdy z 3 uczestników szkolenia indywidualnego posiadał status osoby bezrobotnej w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t. j. Dz. U. z 2024 r., poz. 475).

#### 2. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg płci.

Uczestnikami szkolenia indywidualnego rozpoczętego i ukończonego w 2023 roku były 3 osoby, w tym: 2 mężczyźni co stanowiło 66,7% ogółu uczestników biorących udział w szkoleniu oraz 1 kobieta (33,3%).

#### 3. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg wieku.

W 2023 roku w szkoleniach indywidualnych organizowanym przez tutejszy urząd uczestniczyły 3 osoby należące do przedziału wiekowego: 45 i więcej lat (1 osoba)- 33,3 % ogółu uczestników biorących udział w szkoleniu, 25-34 lat (2 osoby)- 66,7 % ogółu uczestników biorących udział w szkoleniu.

#### 4. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg poziomu wykształcenia.

Mając na uwadze poziom wykształcenia 3 uczestników szkolenia indywidualnego posiadało odpowiednio wykształcenie: średnie zawodowe (1 osoba) co stanowi odpowiednio 33,3 % ogółu osób przeszkolonych, wyższe (2 osoby), tj. 66,7 % ogółu osób przeszkolonych.

#### 5. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg miejsca zamieszkania.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania wśród 3 uczestników szkoleń indywidualnych 3 osoby zamieszkiwały obszar miejski co stanowił 100 % przeszkolonych.

## 6. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy\*.

Mając na względzie przynależność do grupy, 3 absolwentów rozpoczynających szkolenie indywidualne znajdowało się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a więc koncentrując się na art. 49 ustawy, mówiącym o osobach będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym 2 uczestników szkolenia należało do grupy bezrobotnych do 30 roku życia, a pozostała 1 osoba kwalifikowała się do grupy bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

Tabela nr 1 prezentuje analizę uczestników szkoleń według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

**Tabela. Struktura uczestników szkoleń według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.**

Status wg art. 49 ustawy	liczba	odsetek
bezrobotni do 30 roku życia	2	66,7%
bezrobotni powyżej 50 roku życia	1	33,3%
bezrobotni długotrwale	0	0%
bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	0	0%
bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	0	0%
bezrobotni niepełnosprawni	0	0%

Źródło: opracowanie własne.

### III. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej liczony jest wg zapisu § 84 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667), jako stosunek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu do liczby osób, które z wynikiem pozytywnym ukończyły szkolenie. W roku 2023 rozpoczęły i zakończyły szkolenie indywidualne 3 osoby bezrobotne, co potwierdzają uzyskane certyfikaty i zaświadczenia. Po zakończeniu szkolenia 1 osoba bezrobotna podjęła zatrudnienie w okresie do 3 miesięcy po jego zakończeniu, trwające co najmniej 30 dni. Z powyższych danych należy zatem wysnuć wnioski, iż wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 33,3 %.

### IV. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń.

Zgodnie z art. 2, ust. 1, pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tj. Dz. U. z 2024r., poz. 475) **kosztem szkolenia jest:**

- a) uprzednio uzgodnioną należność przysługującą instytucji szkoleniowej,
- b) koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w przypadku osób nieposiadających prawa do stypendium oraz osób posiadających prawo do stypendium, o którym mowa w art. 41 ust. 3b ww. ustawy,
- c) koszty przejazdu, a w przypadku gdy szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, także koszty zakwaterowania i wyżywienia,
- d) koszty badań lekarskich i psychologicznych wymaganych w przepisach odrębnych,
- e) koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

W roku 2023 na organizację szkoleń w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słubicach poniesiono łącznie koszty w wysokości 18 351,87 zł (wraz z kosztami stypendiów szkoleniowych oraz ubezpieczeń społecznych), natomiast bez stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych wydatkowano kwotę 15 960,00 zł.

Biorąc pod uwagę powyższe dane można obliczyć, że:

- całkowity koszt szkoleń (**CK**): 18.351,87 zł;
- koszt szkoleń bez kosztów stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych (**K**): 15.960,00 zł;
- liczba osób zatrudnionych (**LZ**): 1;

Koszt ponownego zatrudnienia uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne:

$$\frac{CK}{LZ} = \frac{18.351,87\text{zł}}{1} = 18.351,87\text{ zł}$$

Koszt ponownego zatrudnienia nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych:

$$\frac{K}{LZ} = \frac{15.960,00\text{ zł}}{1} = 15.960,00\text{ zł}$$

## V. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

### 1. Przeciętny koszt szkolenia wyliczany na podstawie następujących mierników:

- suma kosztów zakończonych szkoleń uwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (**CK**): **18 351,87 zł**
- suma kosztów zakończonych szkoleń nieuwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (**K**): **15.960,00 zł**
- liczba bezrobotnych rozpoczynających szkolenie (**LR**): **3**

Przeciętny koszt szkolenia uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne:

$$\frac{CK}{LR} = \frac{18.351,87 \text{ zł}}{3} = 6.117,29 \text{ zł}$$

Przeciętny koszt szkolenia nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych:

$$\frac{K}{LR} = \frac{15.960,00 \text{ zł}}{3} = 5.320,00 \text{ zł}$$

### 2. Koszt osobogodziny wyliczany na podstawie następujących mierników:

- suma kosztów zakończonych szkoleń uwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (**CK**): **18.351,87 zł**
- suma kosztów zakończonych szkoleń nieuwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (**K**): **15.960,00 zł**
- suma godzin zorganizowanych szkoleń zgodnie z harmonogramem godzin przypadających w roku 2023 (**GS**): **238,5 godz.**
- liczba bezrobotnych rozpoczynających szkolenie (**LR**): **3**

Koszt osobogodziny uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne:

$$\frac{CK}{GS} \div LR = \frac{18.351,87 \text{ zł}}{238,5} \div 3 = 25,65 \text{ zł}$$

Koszt osobogodziny nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych:

$$\frac{K}{GS} \div LR = \frac{15.960,00 \text{ zł}}{238,5} \div 3 = 22,31 \text{ zł}$$

**VI. Liczba i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie.**

W 2023 roku do urzędu wpłynęły 3 wnioski o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, z których każdy został rozpatrzony pozytywnie. Łącznie zawarte zostały 3 umowy o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych. W badanym roku nie udzielono pożyczek szkoleniowych, a także nie sfinansowano kosztów egzaminu i uzyskania licencji, z powodu braku zainteresowania przez osoby uprawnione tymi formami wsparcia.

Studia podyplomowe w zakresie udzielonego dofinansowania rozpoczęły się dla 3 osób bezrobotnych w 2023 roku, natomiast zakończą się odpowiednio w roku 2024 i 2025, zatem nie dokonano analizy w tym zakresie.

**VII. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.**

1. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po zdaniu egzaminu bądź w jego trakcie:

– nie wpłynęły żadne wnioski, nikt z osób uprawnionych nie przystąpił do egzaminu finansowanego ze środków publicznych w 2023 r.

2. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po uzyskaniu licencji:

– nie zostały złożone wnioski, żadna osoba nie przystąpiła do uzyskania ani nie uzyskała licencji finansowanej z środków publicznych w 2023 r.

3. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej:

– nie zostały złożone wnioski, żadna osoba nie rozpoczęła ani nie zakończyła szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej w roku 2023.

4. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione w 2023r. po ukończeniu studiów podyplomowych:

- Studia podyplomowe w zakresie udzielonego dofinansowania rozpoczęły się dla 3 osób bezrobotnych w 2023 roku, natomiast zakończą się odpowiednio w roku 2024 i 2025, zatem nie dokonano analizy w tym zakresie.

### ROZDZIAŁ III

Szkolenia organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach na rzecz klientów tj. osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracowników i osób wykonujących inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej są jedną z podstawowych form pomocy oraz usług rynku pracy, jednakże, co pokazują opracowywane corocznie przez tutejszy urząd analizy, cieszyły się one słabnącym zainteresowaniem wśród osób uprawnionych. W 2012 roku na szkolenia skierowano łącznie grupę 38 osób uprawnionych, w 2013 roku grupę 26 osób, natomiast w 2014 roku grupę 43 osób, podczas gdy w 2015 roku było to zaledwie 7 osób (3 osoby, które ukończyły szkolenie w 2015 roku zostały na nie skierowane w roku 2014). Rok 2016 przyniósł jedynie 4 skierowania na szkolenie. Natomiast w roku 2017 odnotowano niewielki wzrost zainteresowania tą formą wsparcia, gdyż skierowano łącznie 7 osób, w tym jedna osoba uczestniczyła w dwóch różnych szkoleniach, zaś w 2018r. odnotowano zaledwie 1 skierowanie, w roku następnym 2019 szkolenie odbyły 3 osoby, w roku 2020 skierowano wyłącznie 1 osobę, a w roku 2021 4 osoby uczestniczyły w szkoleniu. W roku 2022 ze szkoleń skorzystało 7 osób bezrobotnych, co oznacza wzrost w stosunku do roku poprzedniego, niemniej jednak nadal można wysunąć wnioski, iż na przestrzeni opisanych lat nastąpił ewidentny spadek zainteresowania szkoleniami grupowymi i indywidualnymi. W badanym roku szkolenie podjęły wyłącznie 3 osoby bezrobotne.

Najbardziej popularną formą szkoleń są szkolenia indywidualne, które dla osób niemających możliwości na podjęcie pracy niejednokrotnie w tej formie pomocy udzielanej przez urząd widzą realną szansę na powrót na rynek pracy oraz szansę rozwoju zawodowego. Niewątpliwie szkolenia są trafną formą pomocy dla osób bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, ale także dla tych, którzy chcą uzupełnić posiadane już kwalifikacje lub zmienić je, aby podjąć zatrudnienie w nowym zawodzie lub też na nowo nabyć utracone kompetencje do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie.

Szkolenia kierowane są do najrozmaitszych grup docelowych wyróżnionych ze względu na trudną sytuację na rynku pracy, w której członkowie tych grup się znaleźli, a głównym założeniem szkoleń jest nie tylko ich wymiar edukacyjny, ale także społeczny, gdyż absolwent szkolenia winien mieć poczucie swojej mocnej pozycji na rynku pracy, jako kandydata na pracownika wykwalifikowanego, zdolnego i kompetentnego. Mając na uwadze wagę szkoleń jako szansy na podjęcie zatrudnienia i rozwój zawodowy osób uprawnionych do szkoleń, należy z zaangażowaniem badać potrzeby szkoleniowe osób uprawnionych w celu trafnego określenia kierunków szkoleń dla osób uprawnionych na rok 2023 i sporządzenia realnie odzwierciedlającego potrzeby i wymagania lokalnego rynku pracy planu szkoleń.

## WNIOSKI

Propozycje szkoleń ujętych w planie szkoleń stanowią alternatywę dla osób zarejestrowanych, dla których w danym okresie brak jest propozycji odpowiedniej pracy. Spadek popularności tą formą wsparcia wynika z koniunktury na lokalnym rynku pracy, m.in. niska stopa bezrobocia, nasycenie rynku ofertami pracy, deficyt pracowników i pręźnie rozwijająca się Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, a także strefa przygraniczna i dostęp do Niemieckiego rynku pracy. Ważnym aspektem jest adekwatny do kierunku szkolenia dobór grupy uczestników szkolenia. Znaczącą rolę odgrywa współpraca pomiędzy specjalistą ds. rozwoju zawodowego a innymi pracownikami urzędu pracy. Ważna jest także aktywne i bieżące zbieranie danych dotyczących badania potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych oraz zawodów i specjalności, na jakie aktualnie istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, aby w przyszłości móc sprawnie i trafnie sporządzać plany szkoleń.

Biorąc pod uwagę doświadczenie w organizacji szkoleń indywidualnych w latach ubiegłych należy podkreślić wagę świadomości wnioskodawców na temat wskazanych przez nich kierunków szkoleń, jednostek szkoleniowych, które mogłyby zrealizować dane szkolenie oraz dalszego kierunku rozwoju zawodowego po ukończeniu szkolenia. Wydawać by się mogło, że skoro osoba sama wybiera kierunek szkolenia jakim jest zainteresowana, to posiada obszerną wiedzę na jego temat: wymogów jakie należy spełnić, aby móc przystąpić do wskazanego przez siebie szkolenia, liczby godzin zapewniających jakościowo dobre przygotowanie do przyszłego zawodu oraz instytucji szkoleniowej, która w swojej ofercie zawiera szkolenia, na którym zależy wnioskodawcy. W praktyce niejednokrotnie okazało się, że wnioskodawca nie ma wiedzy na temat rodzaju kwalifikacji jakie nabyte po ukończeniu wskazanego przez siebie szkolenia, jednostki szkolącej, która zorganizowałaby dane szkolenie oraz pomysłu na swoją dalszą ścieżkę zawodową. Wielu kierunków szkoleń indywidualnych tutejszy urząd nie mógł zrealizować ze względu na brak instytucji szkoleniowych zainteresowanych organizacją danego szkolenia lub z powodu rezygnacji kandydatów na szkolenia z różnych powodów, w tym m. in. ze względu na podjęcie pracy przed rozpoczęciem szkolenia bądź niewywiązanie się z obowiązków osoby bezrobotnej, co skutkowało utratą statusu.

Ważne jest, aby uświadamiać klientów, iż powinni angażować się w poszukiwanie informacji na temat wskazanych przez siebie szkoleń, zastanowić się nad dalszymi etapami swojego rozwoju zawodowego po ukończeniu szkolenia, zasadności nabycia kwalifikacji zawodowych, o które wnioskuje. Świadomy swoich potrzeb szkoleniowych klient pozwala efektywniej dopasować formę wsparcia, a także umożliwi sprawniejszą organizację szkoleń pod kątem rodzaju kwalifikacji zawodowych, które zamierza nabyć w toku szkolenia.

Szkolenie jest niewątpliwie znaczącym kamieniem milowym dla bezrobotnych w wyjściu na rynek prac i podjęciu zatrudnienia, jednak w niektórych przypadkach wiąże się to tylko z teoretycznie nabyciem lub uzupełnieniem

umiejętności lub kwalifikacji. Szczególnie dla osób długotrwale bezrobotnych czy bez doświadczenia zawodowego sama wiedza teoretyczna jest niestety niewystarczająca, aby móc rywalizować na rynku pracy z innymi, bardziej aktywnymi zawodowo. Ważną wskazówką na przyszłość wydaje się być pomysł rozszerzenia zakresu realizowanych szkoleń o część praktyczną tj. np. nad możliwością odbycia stażu po zakończeniu szkolenia, który byłby zgodny z kierunkiem danego szkolenia. Niemniej jednak taką „podwójną” formą pomocy należałoby objąć jedynie wybrane osoby, zdiagnozowane np. przez doradców zawodowych. Należy tu raz jeszcze podkreślić, iż urzędy powinny pomagać osobom bezrobotnym w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ponieważ bez tej pomocy będzie im jeszcze trudniej odnaleźć się na rynku pracy, ale nie można w tej sytuacji liczyć na wysoki wskaźnik efektywności szkoleń.

Analizując uzyskane w 2023 roku wskaźniki efektywności po szkoleniach indywidualnych, tj. 33,3 % należy zauważyć, że w stosunku do poprzedniego roku, gdzie efektywność była na poziomie 0% nastąpił niewielki wzrost efektywności zatrudnieniowej. Można zatem uznać, iż uzyskane po szkoleniu kwalifikacje wpłynęły korzystnie na aktywność w podejmowaniu działań zmierzających do zatrudnienia i przyczyniły się do powrotu badanych osób bezrobotnych na rynek pracy. Należy pamiętać bowiem, iż brak efektywności szkoleń wiąże się przede wszystkim z brakiem aktywności absolwenta po zakończonym szkoleniu. Często głównym celem klienta urzędu jest podjęcie szkolenia, a nie podjęcie zatrudnienia dzięki szkoleniu.

Co prawda szkolenia indywidualne odnoszą się do aktualnych na danym rynku pracy potrzeb szkoleniowych dotyczących konkretnej i specyficznej jednostki, a zatem dają możliwość nabycia kwalifikacji zawodowych nieujętych z różnych powodów w wykazie potrzeb szkoleniowych, lecz nie gwarantują wyższej efektywności zatrudnieniowej. Szkolenia indywidualne wydają się odpowiadać na zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe konkretnej jednostki w danej chwili na aktualnym rynku pracy, jednak to czy absolwent szkolenia podejmie po szkoleniu zatrudnienie lub rozpocznie własną działalność gospodarczą zależy w większym stopniu od niego samego: jego motywacji, zaangażowania oraz determinacji. Urząd pracy stwarza klientowi warunki do uzyskania zatrudnienia: świadczy usługi rynku pracy, w tym szkolenia, może przedstawić propozycję pracy, wesprzeć finansowo (zasiłek dla bezrobotnych oraz inne) jednak ostateczna decyzja co do wysiłku podjętego przy znalezieniu zatrudnienia zawsze należy do klienta.

Podsumowując należy stwierdzić, iż w celu zwiększenia efektywności i skuteczności szkoleń istotne jest:

- szczegółowe rozpoznanie potrzeb szkoleniowych osób ubiegających się o uczestnictwo i dostosowanie ich do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- właściwy dobór kandydatów na poszczególne kierunki szkoleń uwzględniając ich zdolności przyswajania wiedzy i umiejętności, wiek, zainteresowania oraz stan zdrowia,

- położenie nacisku na świadomość oraz aktywność kandydatów na szkolenie w zakresie zdobywania informacji na temat wskazanego przez siebie szkolenia, trafnego uzasadnienia wyboru konkretnego kierunku szkolenia oraz celu dalszego kierunku rozwoju zawodowego.

W celu zwiększenia skuteczności i efektywności szkoleń zasadne jest, aby w roku 2024 skoncentrować się na organizacji szkoleń indywidualnych lub szkoleń w ramach trójstronnych umów szkoleniowych. W roku 2022 po wielu latach przerwy w organizacji szkoleń grupowych, urząd podjął się ich organizacji. Udało się co prawda zorganizować jedno z dwóch zaplanowanych szkoleń, niemniej jednak, ich realizacja oceniana była jako nieefektywna i nieskuteczna, ze względu na brak zatrudnienia wszystkich uczestników po szkoleniu, jak również trudności napotykane w trakcie rekrutacji uczestników. Mając na uwadze doświadczenia z lat ubiegłych w roku 2024 nie planuje się organizacji szkoleń grupowych. Urząd będzie promował szkolenia indywidualne, które odzwierciedlają realne zapotrzebowanie osób uprawnionych, a także rynku pracy oraz pozwalają monitorować przyszłe efekty zatrudnieniowe poprzez załączane przez wnioskodawców deklaracje o chęci zatrudnienia absolwentów szkoleń lub zamiarze podjęcia przez nich własnej działalności gospodarczej.

2024-04-16

DYREKTOR  
Powiatowego Urzędu Pracy  
w Słubicach

Robert Martyn

Umieszczenie BIP

Przygotowała: Magdalena Durejko

Specjalista  
ds. rozwoju zawodowego  
Magdalena DurejkoKierownik  
Centrum Aktywizacji Zawodowej  
Anna Makuchowska